

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan proses pengolahan data pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pemberian kompensasi di Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat dapat dikatakan efektif, hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang kompensasi pada jawaban responden variabel X ada pada kriteria efektif sebanyak 28%. Artinya masing-masing indikator rata-rata berada dalam kategori efektif dan cukup efektif dari responden. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator kompensasi yang telah ditetapkan perusahaan belum terealisasi dengan cukup baik.
2. Gambaran tingkat produktivitas kerja di Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat selama ini ada pada tingkat sedang. Hal ini dapat dilihat gambaran tentang produktivitas kerja dari jawaban para responden ada pada kriteria sedang sebanyak 36%. Ukuran dengan kriteria rendah terdapat pada indikator hasil kerja dan sedang terdapat pada indikator sikap mental dan kerja lembur yaitu tingkat kemampuan hasil kerja, disiplin kerja, dan permasalahan kerja lembur, kemampuan menyelesaikan persoalan dengan cara yang berbeda, prosedur kerja saat bekerja dan jadwal pelaksanaan pekerjaan.

3. Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian ditinjau dari lima indikator-indikator kompensasi seperti gaji, upah, insentif, fasilitas dan tunjangan.

## **5.2 Saran**

Pada bagian ini penulis mengajukan beberapa saran yakni:

1. Salah satu indikator pada variabel kompensasi masih dalam kriteria kurang efektif. Untuk itu, organisasi dituntut untuk mampu memberikan imbalan berupa kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja.
2. Salah satu indikator pada variabel produktivitas kerja yaitu indikator hasil kerja masih dalam tingkat rendah. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah organisasi harus senantiasa memperhatikan kompensasi karyawannya, karena semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dirasakan dan sebaliknya.

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan produktivitas kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

3. Pemberian kompensasi diharapkan untuk menjadi tolak ukur tingkat tingginya

**MUHAMMAD HUNAIF BAKRI**  
*PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JABAR*

produktivitas kerja karyawan KPSBU. Dari berbagai fenomena yang ada pada saat ini serikat buruh banyak melakukan boikot kerja atau demo perusahaan meminta tuntutan jaminan kesejahteraan buruh yaitu kenaikan gaji, upah yang memadai keperluan harga pokok sekarang yang semakin tinggi, insentif yang sesuai dengan beban kerja, pemberian kompensasi yang adil dan baik, dan tunjangan buruh yang harus benar-bener diperhatikan perusahaan.

**MUHAMMAD HUNAIF BAKRI**  
*PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JABAR*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## DAFTAR PUSTAKA

### *Sumber Buku:*

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Deesler, Gary. 1998. *Human Resource Management*, Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua, Penerbit Prehaulindo, Jakarta, Indonesia.

\_\_\_\_\_, Riyanto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Indeks, Jakarta, Indonesia.

Gibson, James I, John M Invancevich dan James A. Donnely Jr. (2006). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Alih bahasa oleh Djarkasih. Jakarta: Bina Rupa Aksara

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

\_\_\_\_\_, Moh. Nazir. 1991. *Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_, Malayu, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Komaruddin. 1990. *Personalia*. Yogyakarta: Liberty.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Andi.

**MUHAMMAD HUNAIF BAKRI**  
*PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JABAR*

- Mathis, Robert.L, Jackson, & Jackson. H. 2002. *Human Resources Management*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerjemah Jimmy Sadely, Bayu Prawira Hie, Salemba Empat Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Reflika Aditama.
- Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia, Jakarta, Indonesia.
- Manullang, M. 1982. *Management Personalia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Muhidin, Sambas Ali. 2010. *Statistika 1 Pengantar untuk Penelitian*. Bandung : Karya Adhika Utama.
- \_\_\_\_\_, Sambas Ali. 2010. *Statistika 2 Pengantar untuk Penelitian*. Bandung : Karya Adhika Utama.
- Panggabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schuler, S. Randal, dan Susan E Jackson. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid Dua, Erlangga, Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sinungan, Muchdar Syam. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

Sontani, Uep Tatang dan Sambas Ali Mudihin. 2011. *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Adhika Utama.

Sugiyono. (2002). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.

\_\_\_\_\_. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Tim Dosen Pendidikan Manajemen Perkantoran FPEB 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Karya Adika Utama.

Vincen Gaspersz 1998. *Manajemen Produktivitas Total*, Erlangga, Jakarta.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

**MUHAMMAD HUNAIF BAKRI**  
*PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI KOPERASI  
PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JABAR*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## **RIWAYAT HIDUP**

**MUHAMMAD HUNAIF BAKRI**  
*PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI KOPERASI  
PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) JABAR*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)